



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones
educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. De la Cruz Rudas Sharmila Beatriz (ORCID: 0000-0003-3976-895x)

ASESORA:
Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A Dios, por guiarme en este camino y permitirme ser mejor cada día. A mi esposo Joel por apoyarme en mi crecimiento profesional, A mi madre Marina que es mi fortaleza y a mis hermanos que son mi inspiración.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente, a los directores de la Red 01 y a mis amigas que siempre me apoyaron.

Página del jurado

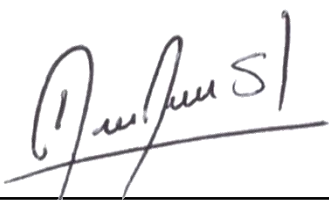
Declaratoria de autenticidad

Yo, Sharmila Beatriz De la Cruz Rudas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Ate; presento mi trabajo académico titulado: “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.”, en 83 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de agosto 2020



De la Cruz Rudas Sharmila Beatriz
DNI 47008713

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
II. Método.....	13
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2 Operacionalización de variables.....	14
2.3 Población, muestra y muestreo.....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	15
2.5 Procedimientos.....	16
2.6 Método de análisis de datos.....	16
2.7 Aspectos éticos.....	16
III. Resultados.....	17
3.1 Resultados descriptivos.....	17
3.2 Resultados inferenciales.....	21
IV. Discusión.....	24
V. Conclusiones.....	27
VI. Recomendaciones.....	28
Referencias.....	29
Anexos.....	35
Anexo 1: Artículo Científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas de instrumentos	
Anexo 5: Validación de los instrumentos	
Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 7: Matriz de datos	
Anexo 8: Estadística descriptiva	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contrastación de hipótesis general	21
Tabla 2. Contrastación de hipótesis específica 1	22
Tabla 3. Contrastación de hipótesis específica 2	23
Tabla 4. Contrastación de hipótesis específica 3	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de nivel correlacional	13
Figura 2. Resultados descriptivos de la V1 liderazgo pedagógico	17
Figura 3. Resultados descriptivos de la D1 V1	17
Figura 4. Resultados descriptivos de la D2 V1	17
Figura 5. Resultados descriptivos de la D3 V1	18
Figura 6. Resultados descriptivos de la D4 V1	18
Figura 7. Resultados descriptivos de la D5 V1	19
Figura 8. Resultados descriptivos de la D6 V1	19
Figura 9. Resultados descriptivos de la V2 clima organizacional	19
Figura 10. Resultados descriptivos de la D1 V2	20
Figura 11. Resultados descriptivos de la D2 V2	20
Figura 12. Resultados descriptivos de la D3 V2	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

El enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básica, el nivel descriptivo correlacional. Para la variable liderazgo pedagógico se tomó como autor base a Minedu y para la variable clima organizacional a Berrocal.

Los 60 docentes de la Red 01 de Cieneguilla que han participado como muestra en la investigación fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y se aplicó el cuestionario como instrumento para ambas variables de estudio. Para obtener el nivel de la relación entre las variables se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados del estudio indicaron que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020, mostrando un nivel de significancia con un $p=0.04$ menor a 0.05, por esa razón se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho=0.363$, indicando que existió una relación débil entre ambas variables.

Palabras claves: *Liderazgo pedagógico, identidad institucional, relaciones interpersonales y clima organizacional*

Abstract

The study approach was quantitative, basic type, the correlational descriptive level. For the pedagogical leadership variable, Minedu was taken as the base author and Berrocal as the organizational climate variable.

The 60 teachers from Cieneguilla Network 01 who participated as a sample in the research were selected through a non-probability sample. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument for both study variables. To obtain the level of the relationship between the variables, Spearman's correlation coefficient was used.

The results of the study indicated that there is a significant relationship between pedagogical leadership and organizational climate in teachers of educational institutions of Red 01 in Cieneguilla, 2020, showing a level of significance with a $p = 0.04$ less than 0.05, for which reason it was rejected. The null hypothesis and the alternative hypothesis and a $Rho = 0.363$ were accepted, indicating that there was a weak relationship between both variables.

Keywords: *Pedagogical leadership, institutional identity, interpersonal relations and organizational climate*

I. Introducción

El tema de liderazgo pedagógico ha ido cobrando cada vez más relevancia a nivel internacional y también en el entorno educativo nacional porque se están generando importantes cambios.

La Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (2009), realizó un estudio sobre liderazgo escolar en 30 países, debido a que muchos de ellos pasaban por problemas de ese tipo; como resultado se identificaron cuatro áreas de acción que podrían no solo, mejorar la práctica del liderazgo escolar, sino también, mejorar los resultados escolares. Por ello, a partir de estas conclusiones diversos países desarrollados realizaron una serie de acciones para desarrollar habilidades de liderazgo en todo el personal y así mejorar la implementación y ejecución de las funciones administrativas y organizacionales de las actividades pedagógicas planificadas.

El Ministerio de Educación del Perú (Minedu)(2016) a partir que encontró como formas de relación subordinación, suspicacia y disconformidad, entre los integrantes de la institución educativa (IE), ejecutó el programa nacional de formación y capacitación para directores y subdirectores con especialización en gestión escolar con liderazgo pedagógico con el objetivo de brindar un mejor servicio educativo.

A razón que en muchos colegios presentaban dificultades en lo relacionado con el clima organizacional, Minedu (2016) se ocupó de la convivencia escolar como un tema de mucha importancia, con la finalidad de lograr un trato igualitario entre los integrantes de la IE.

En las diferentes IE de Cieneguilla, los directores no han podido continuar ocupando dichos cargos por la ruptura de relaciones laborales. A pesar que en el 2018, los directores designados en Cieneguilla realizaron la segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico, se percibe que aún no se cuenta con una mejora sustancial en el clima organizacional.

Por ello es que en la presente investigación tiene como objetivo determinar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico (LP) y clima organizacional (CO) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

En el siguiente estudio se ha trabajado con las siguientes investigaciones internacionales entre ellas tenemos a:

Vargas, Cardoso y Cortes (2020). En su investigación sobre el LP, desde la perspectiva del profesorado en dos centros de idiomas. Cuyo objetivo principal fue valorar las características del LP, desde la percepción del profesorado. Se aplicó una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo. Para obtener información se empleó como instrumento un cuestionario. Los resultados señalaron que los directivos reconocen la importancia de los elementos estratégicos de la organización, porque permiten el logro de los aprendizajes del centro.

En Indonesia, Dekawati, Mulyana, Kurniady, Kurniawan y Salsabil (2020) realizaron una investigación sobre liderazgo educativo en la calidad escolar, su objetivo fue explorar el papel del liderazgo educativo en la calidad educativa teniendo como mediador al clima escolar, la metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario a 162 maestros. Los resultados señalaron que las tres variables tienen un valor promedio alto. Se concluyó que el liderazgo escolar y el clima escolar influyeron directamente en la calidad escolar.

En Irán, Rezaee, Khoshsim, Zare-Behtashy y Sarani (2020) realizaron una investigación sobre CO y satisfacción laboral, su objetivo fue buscar conocer la contribución del CO en la satisfacción laboral de los maestros, cuya metodología fue el enfoque mixto, en el enfoque cuantitativo se aplicó dos cuestionarios a 440 maestros y para los datos cualitativos se entrevistó a 40 docentes. Las conclusiones mostraron que existió una correlación positiva entre las variables y la satisfacción laboral se ve afectada por la carga docente.

En Filipinas, Riego de Dios (2020) en su estudio referido a CO Y satisfacción de los empleados de una IE. Cuya finalidad fue examinar la relación de supervisión, el CO y la satisfacción laboral, emplearon como metodología el nivel descriptivo-correlacional.

Aplicaron la técnica de la encuesta a 60 docentes. Los resultados señalaron que los encuestados tienen una buena y adecuada relación de supervisión, CO y satisfacción laboral. Se concluyó que existe una relación significativa entre CO y satisfacción laboral.

Espinoza y Jiménez (2019). En su estudio sobre medición del CO con un enfoque de género, tuvo como objetivo medir el CO en los docentes para determinar la existencia de diferencias cuando se separan los resultados por género. La metodología usada fue: el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta a 61 docentes. Se concluyó que, la percepción del clima laboral discrepa cuando se analizaron los resultados desagregados por sexo; las mujeres percibieron un CO inadecuado en tres de las dimensiones analizadas.

En Finlandia, Heikka y Suhonen (2019) realizaron una investigación sobre funciones del LP en educación de la primera infancia, su propósito fue identificar las funciones del LP en IE. Se utilizó la entrevista. Los resultados señalaron que los docentes comprenden las funciones del LP. Se concluyó que los docentes realizaron un papel activo en el liderazgo del desarrollo pedagógico en toda la IE.

En España, García y Caballero (2019) realizaron un estudio sobre la importancia de la formación en habilidades pedagógicas para el desarrollo de un liderazgo escolar focalizado en los aprendizajes, cuyo propósito fue conocer qué capacitación tienen los directivos. Se empleó un enfoque metodológico mixto con un diseño explicativo. La primera fase, la cuantitativa, empleo como instrumento un cuestionario. La segunda fase, la cualitativa, utilizo como técnica la entrevista. Se concluye en ambas fases, que no resulta suficiente la formación que han recibido los directores para desempeñar un LP exitoso centrado a la mejora de los aprendizajes.

Asimismo, Ritacco (2019) realizó un estudio sobre el modelo de gestión escolar y sus repercusiones en el desarrollo del LP, se empleó el método cualitativo e interpretativo, se aplicó la técnica del análisis. Se concluyó que la inactividad tradicionalista y la complejidad de los centros influyen de manera negativa y el ejercicio del liderazgo no se involucra en el desarrollo completo de su dimensión pedagógica.

En Suecia, Forssten (2019) realizó un estudio sobre el LP de los directores. Cuyo objetivo fue conocer lo que sucede con los directores cuando analizan el LP. Los resultados

señalaron que la colaboración entre el director y los docentes fomentan el logro de capacidades, también indicó que la confianza que existe entre docentes es importantes para un mejor desarrollo del enfoque crítico y emancipatorio. Se concluyó que existe un LP adecuado por parte de los directores que permite el aprendizaje de los estudiantes y se logró una cultura que promueve el desarrollo.

Želvys, Zabardast, Nemati, Adak, Shariati, y Omid (2019) realizaron un estudio en Lituania, sobre el CO y el comportamiento de la ciudadanía organizacional (CCO). Tuvo como objetivo indagar el impacto de la atención plena en la efectividad de las escuelas empleando el CO y el CCO, se empleó el nivel descriptivo y correlacional. Se aplicó el cuestionario a 335 maestros. Se concluyó que el CO y el CCO tuvieron un resultado directo con la efectividad de las escuelas y la atención del director señaló una relación significativa con las variables ($Rho=0,63$), siendo el valor de nivel de significancia (NS) 0,01 ($p<0,05$).

Pigozne, Surikova, Fernandez, Medveckis y Pigoznis (2019) realizaron una investigación referido a los aspectos de LP de los líderes de las IE, su objetivo fue analizar el liderazgo de los líderes de las IE. Cuya metodología fue de enfoque cuantitativo. Las conclusiones señalaron que los criterios que caracterizan el LP en los líderes son la emocionalidad y el carisma.

En Suecia, Hellström y Hagquist (2019) realizaron un estudio sobre clima pedagógico y social centrado en el LP, su propósito fue explicar las propiedades psicométricas del LP. El instrumento sueco fue aplicado a 344 docentes. Se concluyó que las propiedades psicométricas del LP es una herramienta apropiado para evaluar el clima pedagógico y social.

En Ecuador, Santos (2018). En su investigación sobre LP y CO, cuyo propósito fue establecer la relación entre LP y CO. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo. Se empleó como instrumento de la encuesta el cuestionario en cual fue aplicado a docentes y administrativos. Los resultados señalan que el CO es bueno en un 92%, mientras que en el LP el 100% señala que es poco adecuado, Se concluyó que existió una correlación significativa entre LP y CO.

Asimismo, Ramírez (2019) realizó su estudio referido a la convivencia institucional y LP, cuya finalidad fue señalar la relación entre convivencia institucional y el LP. La

metodología aplicada fue no experimental, de tipo descriptiva y de corte transversal, se aplicó un cuestionario a 90 docentes. Concluyó que existió una relación directa entre convivencia institucional y el LP de docentes.

También, Jaramillo (2019) en su investigación sobre LP y calidad educativa, tuvo como propósito establecer la relación entre el LP y calidad educativa. El tipo de investigación fue básica, descriptivo correlacional, no experimental, aplicó un cuestionario a 100 docentes. Los resultados mostraron ($Rho=0,746$) lo cual indica que el LP influyó en la calidad educativa. Se concluyó que existió una relación muy buena LP y calidad educativa.

En Chile, Castro y Castro (2017) realizaron un estudio sobre el LP como parte fundamental de la gestión de los directores. Cuyo objetivo fue examinar la valoración del LP de los directivos. La metodología que aplicaron fue descriptivo exploratorio. Se empleó un cuestionario a 180 directores. Los resultados mostraron que el LP se apreció restringido. Se concluyó que los directores se enfocan más a las tareas administrativas y no a lo pedagógico.

Por otro lado se realizaron estudios nacionales como el de Álamo (2020) en su estudio sobre liderazgo directivo y relaciones interpersonales, cuyo objetivo fue establecer la incidencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales, se usó el enfoque cuantitativo. Se aplicó dos cuestionarios a 30 docentes. Los resultados muestran un ($Rho=0,782$), esto señala existió una relación directa alta entre las variables. Se concluyó que con un adecuado liderazgo directivo habrá buenas relaciones interpersonales entre los integrantes de la IE.

Arbañil (2019) en su investigación sobre trabajo colaborativo y el LP, cuyo propósito fue señalar la relación entre el LP y el trabajo colaborativo. La metodología fue de tipo correlacional y de nivel descriptivo. Se empleó una encuesta que fue aplicada 54 personas de la comunidad escolar. Concluyó que el LP se relacionó significativamente con el trabajo colaborativo de la IE.

Cabrera (2019) en su trabajo sobre CO y desempeño laboral. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre CO y desempeño laboral. Se empleó el método hipotético deductivo. Se aplicó dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron $Rho=0,741$, mostrando

una relación alta y directa, entre CO y la dimensión resolución de conflictos. La investigación concluyó que hubo correlación entre CO y la dimensión resolución de conflictos.

En Lima Guzmán (2019). En su estudio sobre relaciones interpersonales y CO. Cuya finalidad fue precisar la relación entre relaciones interpersonales y CO. Se usó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de nivel descriptivo, también, se aplicó un cuestionario por cada variable a 50 docentes. Los resultados indicaron que existió un NS, donde el p valor= 0,00 y $Rho=0,580$, señalando relación positiva. Concluyó que existe una relación entre relaciones interpersonales y CO.

Asimismo, Sánchez (2019). En su investigación sobre liderazgo directivo y CO. Su finalidad fue establecer la relación entre liderazgo directivo y CO. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Se aplicó dos encuestas a 72 docentes. Los resultados indicaron un ($Rho=0,754$), indicando que existió una correlación directa y alta entre la dimensión manejo de conflictos y CO. El estudio concluyó que un adecuado liderazgo directivo genera un buen CO.

Graza (2018). En su trabajo sobre relaciones interpersonales y CO. Su objetivo era señalar la relación entre relaciones interpersonales y el CO. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, donde se aplicó dos cuestionarios. Los resultados mostraron $Rho= 0,603$, indicando relación directa positiva. Se concluyó que las buenas relaciones interpersonales generan un buen CO.

También, Arias (2018) en su estudio sobre LP directivo y la motivación laboral, cuya finalidad fue establecer la relación entre el LP y la motivación laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativa, de tipo correlacional, diseño no experimental. Se ha elaborado un cuestionario que fue aplicada a 60 docentes. El resultado señaló que existió una relación positiva moderada ($rho=0.604$) entre LP y motivación laboral. Se concluyó que el LP influye en la motivación laboral del personal de la IE.

En Huancayo Bendezu (2018 en su investigación referida a LP y CO, su objetivo fue precisar la relación entre LP y CO. El tipo de investigación fue básica, descriptiva correlacional, empleó como técnica la encuesta, además se aplicó dos cuestionarios. Los resultados mostraron que existió un NS, donde el p valor=0,04 y el $Rho=0,579$ manifestando

una relación directa y moderada. La investigación concluyó que existió una correlación entre LP y CO, señalando que a un buen LP existe un buen CO.

En Cañete, Cárdenas (2018) en su investigación sobre LP y nivel de eficacia de la gestión de los procesos de convivencia en el aula, la finalidad fue establecer la relación entre LP y nivel de eficacia de la gestión de los procesos de convivencia en el aula. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de diseño descriptivo. Se aplicó un cuestionario a 177 docentes. Concluyó que existió una relación significativa entre LP y nivel de eficacia de la gestión de los procesos de convivencia en el aula.

En Iquitos, Chung (2018) en su estudio sobre gestión del LP directivo y el clima institucional, se realizó con el propósito de elaborar un plan de fortalecimiento de LP directivo para mejorar el clima institucional. Se empleó un cuestionario. Los resultados demostraron que existió inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, por consiguiente genera desviación en las comunicaciones, desmotivación y falta de cumplimiento de las normas del reglamento interno. Se concluye que el LP directivo ejercido en la IE es inadecuado e incide significativamente en el clima institucional.

En Lima, Escriba (2018). En su estudio sobre LP directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, su finalidad fue establecer la relación entre el LP directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo; tipo básica, descriptiva y correlacional. Empleó la encuesta, que fue aplicando a 62 docentes. Concluyó que existió una relación positiva y significativa entre las variables de estudio.

De la misma manera, Cubas (2018). Realizó un estudio sobre LP y calidad de gestión educativa. Su objetivo fue establecer la relación entre LP y calidad de gestión educativa. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica. Los resultados mostraron un nivel significativo (NS) con un $p=0,00$ menor que 0,05 y un $Rho=0,843$. Se concluyó que existe una relación directa entre LP y calidad de gestión educativa.

Asimismo, Concepción (2018). Realizó un estudio sobre LP y satisfacción laboral. Su objetivo fue precisar la relación entre LP y satisfacción laboral. El enfoque fue cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo. Se empleó una encuesta. Los resultados indicaron

un $Rho=0,966$, señalando que existe una conexión alta entre LP y satisfacción laboral. Se concluyó que existe una relación significativa entre LP y satisfacción laboral.

En Cuzco, Coronel (2018). En su estudio sobre LP y convivencia escolar. Su objetivo fue establecer la relación entre el (LP) y la convivencia escolar. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, de tipo básica. Se empleó como instrumento de la encuesta, el cuestionario el cual fue aplicado a 67 docentes. Los resultados señalaron ($Rho=0,388$) una relación directa entre el LP y la convivencia escolar. Concluye que existe una relación positiva, baja y significativa entre LP y convivencia escolar.

En Ayacucho Cordero (2018) en su investigación LP y la satisfacción laboral en docentes. Cuya finalidad fue señalar relación entre LP y satisfacción laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, estudio no experimental, diseño descriptivo correlacional. Se empleó el cuestionario que fue aplicado a 50 docentes. El resultado del estudio indicó que existió un nivel de correlación moderada ($Rho=0,688$) entre LP Y satisfacción laboral. Concluyó que existe relación entre las variables de indagación

Por último, Mollinedo (2017). En su estudio sobre CO y trabajo en equipo, la finalidad fue precisar la relación entre CO y trabajo en equipo. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo. Utilizo la encuesta y aplicó el cuestionario a 85 docentes y 10 administrativos. Donde concluyó que existió una relación entre CO y trabajo en equipo.

En relación a las teorías relacionadas sobre la primera variable LP, Minedu (2013) refirió a la serie de acciones que permiten garantizar procesos didácticos y planificar recursos para lograr objetivos institucionales.

El líder debe priorizar los procesos de enseñanza y aprendizaje (E-A), porque permitirá lograr las metas. (González, 2011 citado por García y Caballero, 2019).

Cuanto mayor sea la habilidad de liderazgo de los directores, habrá una mejora en todo el sistema educativo. (Leithwood 1996 citado por Wiseman 2009).

(Day y Leithwood 2007 citado por Dapning 2015) argumentaron que el (LP) se puede resumir en tres partes principales: crear condiciones para la (E-A), liderar el aprendizaje y enseñanza y vincular el trabajo cotidiano de enseñanza y aprendizaje con la

organización objetivos y resultados. Asimismo, establecer finalidades educativas claras, planificar el plan de estudios y evaluar a los docentes y la enseñanza.

Según (Townsend y MacBeath 2011 citado por Forssten 2019). Describieron al liderazgo pedagógico como liderazgo para el aprendizaje.

Los líderes pedagógicos según (Coughlin y Baired 2013 citado por Modise 2019). Deben monitorear el trabajo de los docentes con la finalidad de asegurarse que utilicen estrategias apropiadas para el aprendizaje de los estudiantes, también los directores deben concientizar a los maestros de que ellos son los líderes de sus propias aulas y por lo tanto necesitan dirigir enseñando ya preñando en sus aulas.

El liderazgo pedagógico está a la vanguardia de la práctica del liderazgo en política e interés como los líderes escolares consideran su influencia en los resultados de los estudiantes (Conway y Andrews, 2016, citado por Grice 2019)

En cuanto a la primera dimensión se tuvo a la planificación institucional (PI), Minedu (2013) menciona que es la capacidad de dirigir de manera participativa los procesos de PI, basándose en el aspecto pedagógico, el clima escolar, el contexto de los estudiantes, con el objetivo de lograr los aprendizajes.

Como segunda dimensión se indicó la participación democrática (PD), Minedu (2013) hace referencia a la capacidad de generar actividades y espacios participativos para fomentar un ambiente favorable entre los integrantes de la IE. También se debe involucrar en los procesos de aprendizaje a los padres de familia, con el fin de alcanzar logros de aprendizaje.

Como tercera dimensión se tiene a condiciones de aprendizaje (CDA), el líder pedagógico realiza toda gestión para mejorar todas las condiciones para que el aprendizaje sea favorable. También, busca la cooperación de los integrantes de la IE para lograr los objetivos. Minedu (2013).

Como cuarta dimensión se tiene a la evaluación de la gestión (EDG), Minedu (2013) señaló que el líder pedagógico debe guiar los procesos para medir adecuadamente la eficiencia y eficacia de la gestión educativa, considerando el aspecto la gestión de la calidad y la rendición de cuentas, con el propósito de lograr una buena educación y generar confianza entre los miembros de la IE.

Se mencionó como quinta dimensión a la comunidad de aprendizaje (CDA) refirió que el líder pedagógico debe fomentar una CDA en su IE, a través de la cooperación, autoevaluación y la formación continua, con el propósito de fortalecer el logro de aprendizaje. Minedu (2013).

En cuanto a la sexta dimensión se tiene a la calidad de los procesos pedagógicos (CPP) donde Minedu (2013) menciona que los docentes deben ser involucrados en los procesos de planificación curricular, con el objetivo de lograr el aprendizaje colaborativo y colegiado. También señala que el director debe monitorear y orientar a los docentes para un buen uso de metodologías, estrategias, recursos del tiempo de manera eficiente y la evaluación de los logros de competencia.

En referencia a las teorías relacionadas sobre la segunda variable CO se tuvo a Berrocal (2006), quien define al CO como una interrelación de varios factores del lugar de trabajo, que pueden percibir toda la comunidad educativa indirecta o directamente.

Los líderes educativos son los encargados de dirigir las organizaciones escolares, siendo un aspecto importante el clima institucional y convivencia entre otros.

También, McKnight y Webster (2001) definen al CO como una misma percepción por parte de los empleados respecto a los procedimientos y prácticas de la institución.

Del mismo modo, Brunet (2002). Precisa que el CO está relacionado con el compromiso que los empleados tienen hacia su organización.

Litwin y Stringer (1968) fundaron un estudio en la cual midieron la impresión de los trabajadores a través de nueve dimensiones: estructura, responsabilidad individual, remuneración, desafío, relaciones sociales, cooperación, estándares, conflictos e identificación con la organización.

Koys y DeCottis (1991) incorporaron como dimensiones del CO a la autonomía, cohesión, justicia, presión, innovación, reconocimiento, confianza y soporte.

El clima organizacional está significativamente relacionado con una gama de organizaciones desempeño y resultados individuales, incluyendo ciudadanía organizacional y comportamientos (Ehrhart, 2004, citado por Lee 2017)

La creación de un ambiente laboral adecuado promueve la satisfacción laboral y compromiso (Melti, 2001 citado por Khan 2019)

Según (Bowen y Ostroff, citado por Parke y Myeong-Gu 2017). El CO, es la impresión que comparten todos los integrantes de la organización referidos a las normas y rutinas. Asimismo deben ser empáticos para conocer la forma de pensar de los miembros de la organización.

(Jurewicz, 2004). Menciono que si existe un clima positivo en las escuelas obtendrá ventajas en el maestro, participando más en las decisiones de la institución también, habrá un buen desempeño del estudiante.

El clima escolar es importante, pero probablemente variara según el contexto y está influenciado por diferentes contextos culturales. (La Salle 2018).

La Teoría sobre Clima de Rensis Likert (1965) la teoría del Rensis Likert o teoría de CO, nos ayuda a estudiar la causa y efecto que producen manifestaciones que se observan en el ambiente laboral, estas manifestaciones pueden ser natural o artificial, entre las cuales está la conducta administrativa y las condiciones del ambiente laboral. (Citado por Brunet, 2002)

Por otro lado, Berrocal (2006) menciona que el CO en las IE muestra tres dimensiones, la primera dimensión es identidad institucional (IDI), señala que son cualidades o características particulares de cada IE y estas comparten los integrantes de la IE. Segunda dimensión, relaciones interpersonales (RI), siempre busca la afinidad entre los integrantes de la IE, para lograr objetivos de la IE. Por último, se tuvo la tercera dimensión a la dinámica institucional (DI), se entiende como la interacción entre los integrantes para afrontar situaciones diferentes que se presentaran y determinaran el crecimiento institucional.

Asimismo la investigación presenta el siguiente problema general ¿Existe relación entre LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020? Del mismo modo se planteó los problemas específicos: ¿Existe relación entre LP e IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020?, ¿Existe relación entre LP y RI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020? ¿Existe relación entre LP y DI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020?

Además se planteó el objetivo general. Determinar la relación entre LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020. Igualmente los objetivos específicos son: Determinar la relación entre LP e IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; determinar la relación entre LP y RI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020 y por ultimo determinar la relación entre LP y DI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

La investigación busca confirmar la hipótesis general, es decir si existe relación entre LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020. Asimismo la primera hipótesis específica confirma que existe relación entre LP e IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; la segunda hipótesis confirma que existe relación entre LP y RI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020 y por último la tercera hipótesis específica que confirma que existe relación entre LP y DI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

En cuanto a la justificación de la investigación se tuvo en primer lugar a la justificación teórica, donde, brindo aportes propios sobre las variables de estudio y sus dimensiones, produciendo conocimiento para próximas investigaciones. Por otra parte en la justificación práctica, el estudio se basó en que existió la necesidad de dar a conocer los inconvenientes existentes entre las variables de estudio, esto servirá como modelo para mejorar los aprendizajes. Finalmente, se tuvo la justificación metodológica, donde se señala el logro de objetivos propuestos se debió a la aplicación de los instrumentos, el cual ayudara a futuras investigaciones.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación.

El método que se empleó en este trabajo de investigación fue el hipotético deductivo desde un enfoque cuantitativo, Por ello Bernal (2010), menciona que este método inicia de diferentes afirmaciones en calidad de hipótesis y pretende rechazar o aceptar dichas hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones para compararse con los sucesos.

También, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que la obtención de datos es el centro del enfoque cuantitativo, para demostrar la hipótesis confían en el análisis estadístico y emplean la medición numérica, con el objetivo de fijar normas de comportamiento y comprobar las teorías.

El tipo de investigación de este estudio es básica, propone que puede ser incorporada como una investigación teórica dirigido a buscar los conocimientos teóricos, para cambiar, aumentar y afirmar con mayor sustento la ciencia de la actualidad. Villegas, Marroquín, Del Castillo, Sánchez (2014)

Para elaboración de esta investigación es preciso emplear una investigación de diseño no experimental, porque Hernández, Fernández y Baptista (2014) Definieron a la investigación no experimental como la investigación que se realiza sin manipular las variables. Lo que hacemos es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Esta investigación es de nivel correlacional, ya que, busca la conexión entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2014)

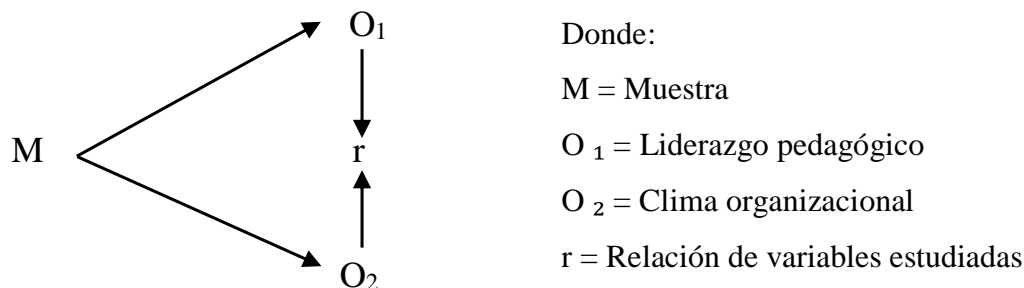


Figura 1. Diagrama de nivel correlacional

2.2 Operacionalización de variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciono que una variable es una característica que puede oscilar y cuya modificación puede ser observado y medido.

Definición conceptual de la variable (LP)

Según Minedu (2013) el LP es una serie de acciones que permiten garantizar procesos didácticos y planificar recursos para lograr objetivos institucionales.

Definición operacional de la variable (LP)

Para la primera variable se consideró 6 dimensiones: PI, PD, CDA, EDG, CDA y CPP. (Observar en el anexo 3).

Definición conceptual de la variable (CO)

Berrocal (2006), quien define al CO como una interrelación de varios factores del lugar de trabajo, que pueden percibir toda la comunidad educativa indirecta o directamente.

Definición operacional de la variable (CO)

Para la segunda variable se consideró 3 dimensiones: IDI, RI y DI. (Observar en el anexo 3).

2.3 Población, muestra, muestreo

Población

Arias (2012) señalo que la población viene a ser un grupo de miembros determinados o indeterminados que tienen cualidades en común, por lo tanto, las conclusiones de la investigación serán extensivas.

Teniendo en cuenta el problema, la población que se consideró dentro del desarrollo de la investigación está constituido por 60 docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla.

Muestra

Para Arias (2012) la muestra viene a ser un grupo determinado y representativo que obtenemos de una población asequible.

En la investigación la muestra está constituido por 60 docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla.

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico en los docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla.

Criterios de inclusión

Los docentes han sido seleccionados porque cumplen con los criterios de inclusión para el

muestreo como: actualmente están laborando, tienen un grado a cargo.

Criterios de exclusión

Los maestros no han sido seleccionados por qué: no laboran, tienen licencia, ya cesaron.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

Rodríguez (1995), considera que el modo de conseguir información, es por medio de las técnicas de observación, cuestionario, entrevistas y encuestas.

También, Valderrama y León (2013) señalaron que las declaraciones orales y escritas es una de las técnicas de investigación más difundidas socialmente, que se emplea con el objetivo de recabar información de una muestra de la población.

Para efectos del recojo de información adecuado al tema de investigación se aplicó la técnica de la encuesta, para cada variable.

Instrumentos

Valderrama y León (2013) mencionaron que se utiliza el cuestionario con el propósito de conseguir datos suficientes para medir las variables.

En esta investigación se empleó el cuestionario como instrumento. Para lo cual, fue adaptado para ambas variables, el cuestionario de la variable 1 (LP) consta de 25 ítems y de la variable 2 (CO) de 23 ítems. (Ver anexo 4)

Validez

La validación utilizada en el presente estudio fue el juicio de expertos. Donde, Escobar y Cuervo (2008) citado por Aliaga (2018) señalaron que el juicio de expertos es una destreza generalizada que se obtiene de una actividad reiterativa donde se pretende interpretar y aplicar sus resultados de forma adecuada y competente.

En la investigación se empleó el juicio de dos expertos conocedores del tema, quienes dieron validez a los dos instrumentos adaptados y señalando que son aplicables. (Ver anexo 5)

Confiabilidad

Se ejecutó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. En este caso Valderrama y León (2013) señalaron que este método solo requiere de una administración de la prueba y esta es su principal ventaja. Y que los valores de su coeficiente están entre 0 y 1, donde el valor 0

proporciona una confiabilidad nula y por otro lado, el valor 1 nos indica una confiabilidad total.

Con respecto a los resultados de confiabilidad de las variables, en la variable (LP) se puede observar que el coeficiente es 0,927, esto señala que la confiabilidad es alta, en cuanto a la variable (CO) tiene un coeficiente de 0,909, esto señala una alta credibilidad, se demostró que los dos instrumentos son confiables para emplear en la muestra de la investigación, por lo tanto los resultados se pueden observar en la prueba piloto de confiabilidad. (Ver anexo 6)

2.5 Procedimiento.

En la investigación se realizó preguntas según el problema formulado, el instrumento que se usó fueron dos cuestionario adaptados para cada variable, y el uso de la estadística para analizar los datos recolectados y presentar los resultados, será empleando el enfoque cuantitativo. Para saber el nivel de correlación se recurrió al Rho de Spearman.

2.6 Método de análisis de datos.

Para Villegas, Marroquín, Del Castillo, Sánchez (2014), señalaron que estadística descriptiva es la etapa de la investigación donde se recolecta, registra y analiza la información obtenida con el objetivo de tomar decisiones apropiadas para registrar la información en distribución de frecuencias, medidas de resumen, tablas o gráficos.

Los programas SSPS (versión 25) y Excel 2013 fueron usados para procesar los datos obtenidos.

2.7 Aspectos éticos.

Para obtener información se usó la técnica de la encuesta, donde se empleó el instrumento del cuestionario el cual fue formulado en (Google formularios). Lo que permitió recoger información para cada variable de estudio, los instrumentos fueron aplicados con la autorización del director de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, teniendo la colaboración de todos los docentes.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos.

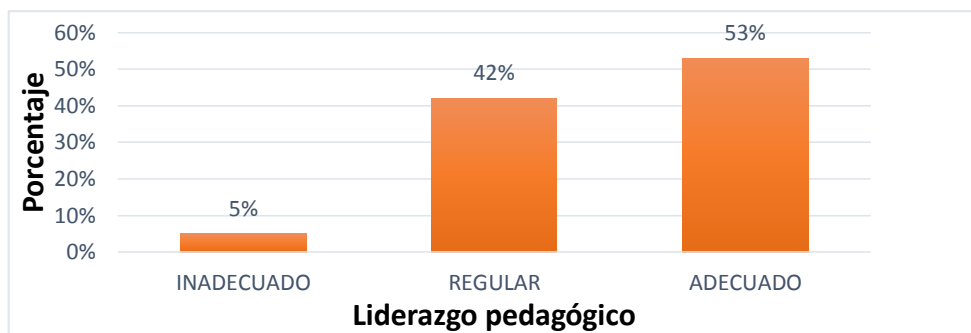


Figura 2. Resultado descriptivo de la variable LP

En la Figura 2, resultó que el 53% de docentes mostraron un nivel adecuado en LP, un 42% moderado y un 5% inadecuado.

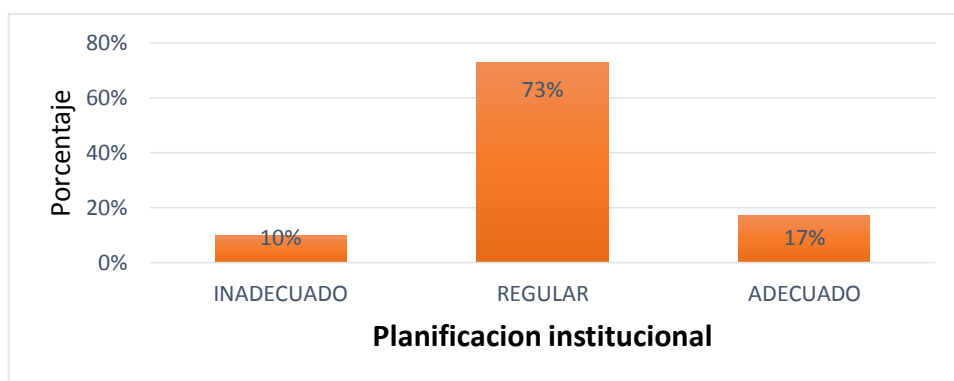


Figura 3. Resultado descriptivo de la D1 planificación institucional (PI) de la V1

Se observó en la Figura 3, que los docentes mostraron 73% en el nivel regular de PI, mientras que un 17% muestran un nivel adecuado, sin embargo, el 10% indicaron una inadecuada PI.

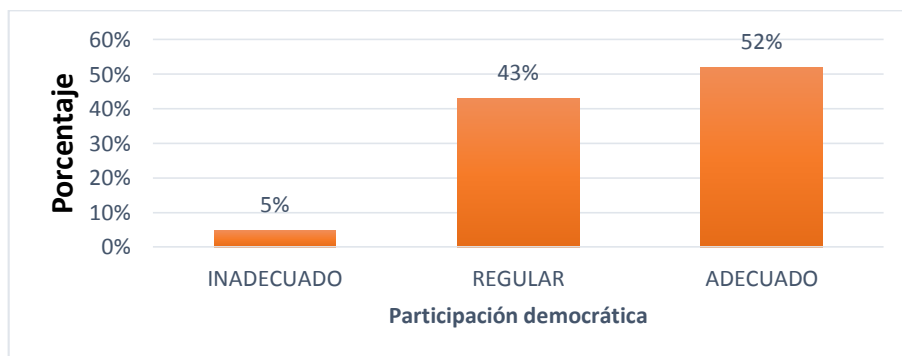


Figura 4. Resultado descriptivo de la D2 participación democrática (PD) de la V1

En la Figura 4, se apreció en los resultados que un 52% de docentes mostraron un nivel adecuado en PD. Por otro lado, se muestra que el 43% obtuvo un nivel regular, finalmente un 5% indicaron una inadecuada PD.

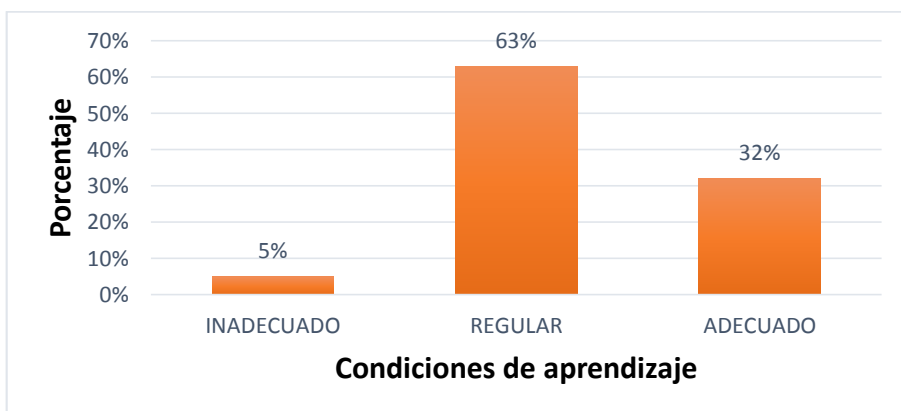


Figura 5. Resultado descriptivo de la D3 condiciones de aprendizaje (CDA) de la V1

En la Figura 5, se apreció en los resultados que un 63% de docentes mostraron un nivel regular en CDA. Por otro lado, el 32% un nivel adecuado, sin embargo el 5% indicaron un inadecuado CDA.

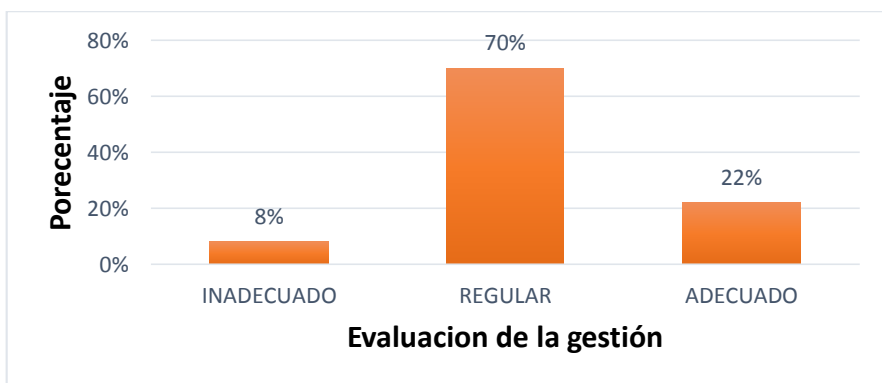


Figura 6. Resultado descriptivo de la D4 evaluación de gestión (EDG) de la V1

En la Figura 6, se apreció en los resultados que un 70% de docentes mostraron un nivel regular en EDG. Por otro lado, el 22% un nivel adecuado, sin embargo, el 8% indicaron un inadecuado EDG.

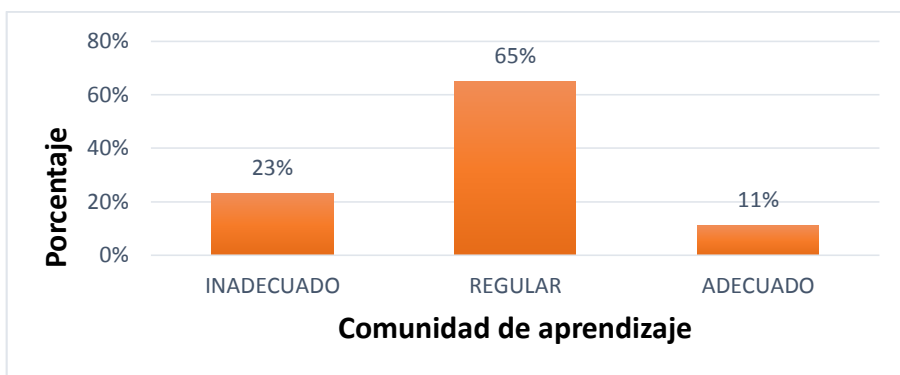


Figura 7. Resultado descriptivo de la D5 comunidad de aprendizaje (CDA) de la V1

En la Figura 7, se apreció en los resultados que el 65% de docentes indicaron un regular CDA. En cambio, el 11% un nivel adecuado, sin embargo el 23% señalaron un nivel inadecuado en CDA.

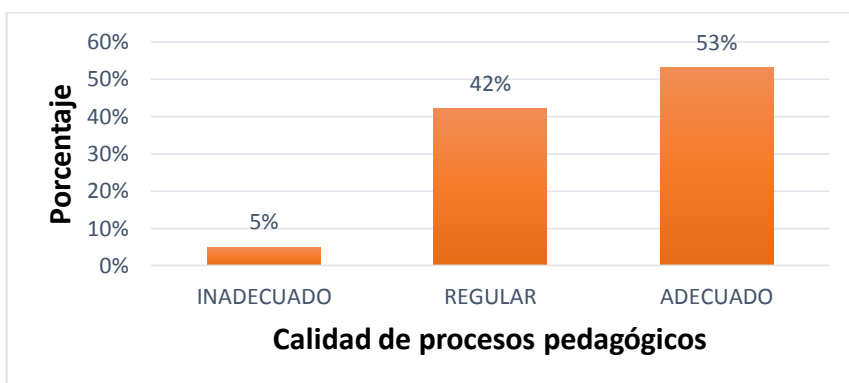


Figura 8. Resultado descriptivo de la D6 calidad de procesos pedagógicos (CPP) de la V1

En la Figura 8, se pareció que un 53% de docentes señalaron un adecuado nivel en CPP, en cambio, el 42% un nivel regular, mientras que el 5% indicaron un inadecuado CPP.

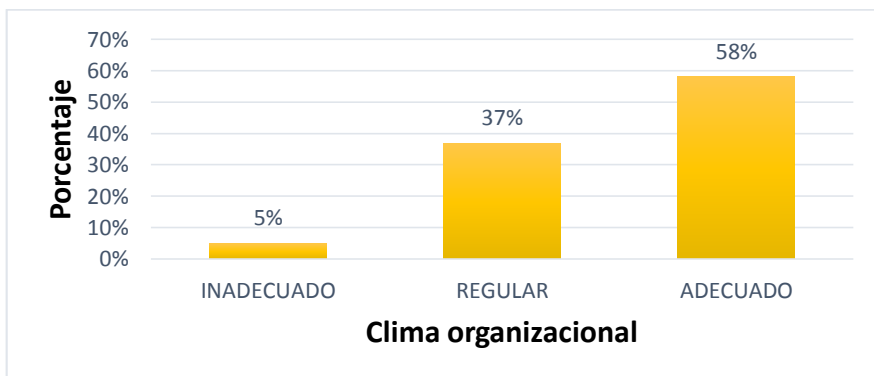


Figura 9. Resultado descriptivo de la variable 2 CO

Los resultados descriptivos de la Figura 8, demostraron que un 58 % de docentes

indicaron un adecuado nivel de CO, por otro lado, el 37% un regular CO, sin embargo, el 5% muestran un inadecuado CO.

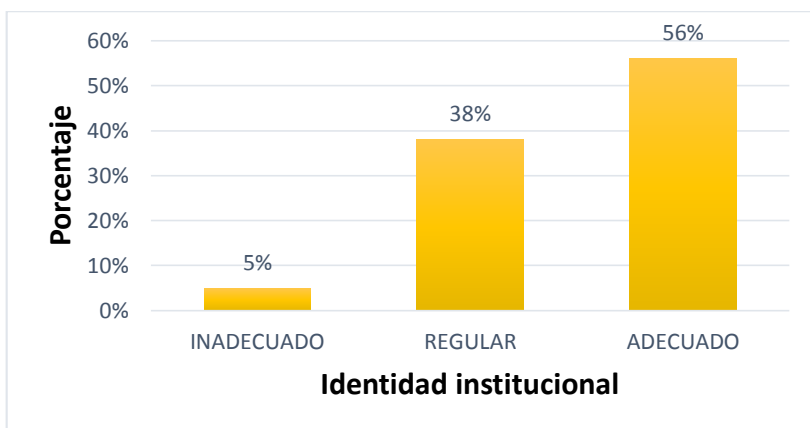


Figura 10. Resultado descriptivo de la D1 de la V2

En la Figura 9, se observó en los resultados que el 56% de docentes mostraron un nivel adecuado de (IDI). Mientras que, el 38% una regular (IDI), en cambio, el 5% señalaron un inadecuado (IDI).

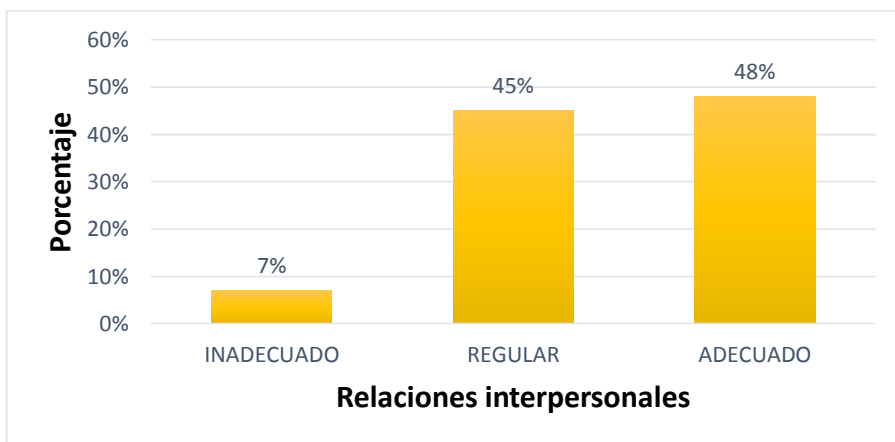


Figura 11. Resultado descriptivo de la D2 de la V2

En la Figura 10, se apreció en los resultados que el 48% de docentes mostraron un nivel adecuado de RI. En cambio, el 45% nivel regular, mientras que, el 7% indicaron nivel inadecuado de RI.

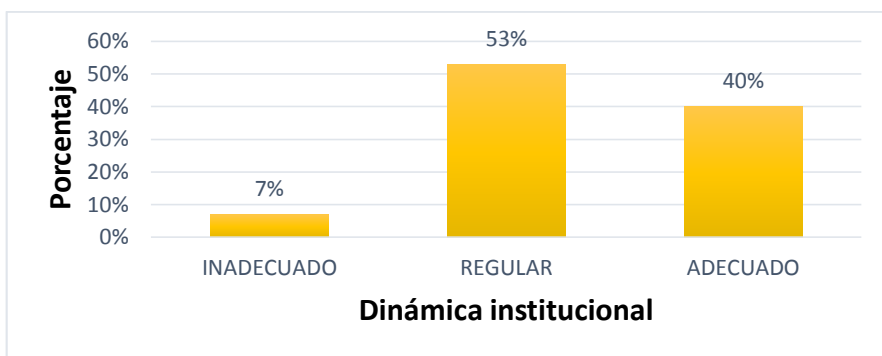


Figura 12. Resultado descriptivo de la D3 de la V2

En la Figura 11, se apreció en los resultados que el 40% de docentes mostraron nivel adecuado en DI, mientras que, el 53% un nivel regular, pero el 7% señalaron un nivel inadecuado en DI.

3.2 Resultados inferenciales.

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.

Ha: Existe relación entre el LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.

Para la contrastación de hipótesis se tendrá en cuenta, si la significancia bilateral el (p-valor) es ($> 0,05$), se acepta la Ho, si p valor $< 0,05$ se rechaza la Ho.

Tabla 1. *Resultados de la contrastación de hipótesis general*

			LP	CO
Rho de Spearman	LP	Coefficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	CO	Coefficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados inferenciales de la contrastación de la hipótesis general mostraron un p igual a 0,04 menor que 0,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además se tiene un Rho de ,363 dado que, se evidenció que hubo relación

débil entre LP y CO.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el V1 y D1 V2 IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Ha: Existe relación entre el V1 y D1 V2 IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Tabla 2. *Resultados de la contrastación de hipótesis específica 1*

			LP	II
Rho de Spearman	LP	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	II	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la hipótesis específica 1, mostraron un valor de significancia de 0,02 menor a 0,05, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, se muestra un Rho 0,392, por ello, se concluye que hay relación entre V1 y D1 V2.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el V1 y D2 V2 RI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Ha: Existe relación entre el V1 y D2 V2 RI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Tabla 3. *Resultados de la contrastación de hipótesis específica 2*

			LP	RI
Rho de Spearman	LP	Coeficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	RI	Coeficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la hipótesis específica 2, muestran un valor de significancia 0,14 menor a 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También se tiene un Rho 0,369 se concluye que hay relación entre V1 y D2 V2.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el V1 y D3 V2 DI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Ha: Existe relación entre el V1 y D3 V2 DI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Tabla 4. *Resultados de la contrastación de hipótesis específica 3*

			LP	DI
Rho de Spearman	LP	Coeficiente de correlación	1,000	,264*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	60	60
	DI	Coeficiente de correlación	,264*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la hipótesis específica 3, muestran un valor de significancia de 0,42 menor a 0,05 por esa razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, también se concluye que la existencia de una relación entre V1 y D3 V2 porque tiene un Rho 0,264.

IV. Discusión

Partiendo de los hallazgos, acepto la hipótesis alterna general que existe relación entre el LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020. Se pudo demostrar que existió relación entre las variables y esto se evidencio en la contratación de la hipótesis general en la tabla 1, asimismo se obtuvo un NS con un $p=0,04 < a 0,05$, por esa razón, se rechazó la hipótesis nula, por otra parte se aceptó la hipótesis alterna. De la misma manera, se alcanzó un $Rho=0,363$, concluyendo que existió una correlación débil entre el liderazgo pedagógico (LP) y el clima organizacional (CO). Los resultados hallados tienen relación con lo que sostiene Bendezu (2018) realizo un estudio sobre LP y CO, donde sus resultados señala un ($Rho=0,579$) y un nivel de significancia (NS) con un $p=0,04$, concluyendo que existió una correlación directa y moderada entre las variables, del mismo modo, realizaron una investigación Heikka y Suhonen (2019), se concluyó que los docentes realizaron un papel activo en el liderazgo del desarrollo pedagógico. Asimismo, Forssten (2019) realizo un estudio sobre LP de los directores, donde concluyo que si existe un LP adecuado por parte de los directores. De la misma manera, Želvys, Zabardast, Nemati, Adak, Shariati, y Omid (2019) realizaron un estudio sobre el CO y el comportamiento de la ciudadanía organizacional, donde la conclusión señaló que existió una relación significativa con un ($Rho=0,63$) y un NS con $p=0,01$, donde se concluyó que el CO y el comportamiento de la ciudadanía organizacional se relacionan de manera directa.

Por otro lado, García y Caballero (2019). Realizaron un estudio sobre la importancia de la formación en habilidades pedagógicas para el desarrollo de un liderazgo escolar focalizado en los aprendizajes, donde se concluyó que la formación que han recibido los directores no resulta suficiente para desempeñar un LP exitoso. Del mismo modo en su investigación Ritacco (2019), llega a la conclusión que el ejercicio del liderazgo no se involucra en el desarrollo completo de su dimensión pedagógica. Estos estudios no concuerdan con los resultados del estudio.

En lo que respecta a la a la relación entre el LP y la D1 V2, se pudo mostrar en los resultados un NS con un $p=0,02 < a 0,05$, por lo cual rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. También se demostró un ($Rho=0,392$), por ello se concluyó que existió una correlación débil entre el LP y la D1V2. El resultado obtenido se parece al de Jaramillo

(2018) realizó un estudio sobre LP y calidad educativa donde concluyó la existencia de una relación muy buena entre LP y calidad educativa, asimismo, Arias (2018) en su estudio referido a LP y motivación laboral, mostró como resultado un $Rho=0.604$ señalando que existe una relación positiva moderada. Cuya conclusión señalo que el LP influye en la motivación laboral de los integrantes de la IE. Del mismo modo, Cárdenas (2018) realizó un estudio sobre LP y nivel de eficacia de la gestión de los procesos de convivencia en el aula donde se concluyó que existe relación significativa. Del mismo modo, Escriba (2018) en su investigación concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre el LP y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tenemos otros autores que aportaron a la investigación, Cubas (2018) en su estudio sobre LP y calidad de gestión educativa, los resultados mostraron un NS con un $p=0,00 < 0,05$ donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general y un $Rho=0,843$. Donde se concluyó que existe una relación directa entre LP y calidad de gestión educativa. Asimismo, Concepción (2018) realizó un estudio sobre LP y satisfacción laboral, los resultados indicaron un $Rho=0.966$, señalando que existe una conexión alta entre LP y satisfacción laboral, se concluye que a un adecuado LP habrá un satisfacción laboral. Por último, Cordero (2018) en su trabajo realizado sobre LP y satisfacción laboral, los resultados mostraron un $Rho=0,688$ señalando que existió una correlación moderada y concluyendo que existió una relación significativa.

En lo que respecta a la a la relación entre el LP y la D2 V2, se puede señalar en los resultados que existió un NS con un $p=0,04$ menor a 0,05, en consecuencia se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Asimismo, se demostró un ($Rho=0,369$) que determina una correlación débil entre LP y la D2 V2. El resultado obtenido se asemeja al estudio de Guzmán (2019) quien realizó un estudio sobre relaciones interpersonales y CO donde los resultados muestran un NS con un $p=0,00$ y un ($Rh=0,580$), señaló una relación positiva. Pigozne, Surikova, Fernandez, Medveckis y Pigoznis (2019) en su estudio concluye que los criterios que caracterizan el LP en los líderes son la emocionalidad y la carisma esto permite que exista una buen vínculo entre los integrantes de la IE, Graza (2018) en el estudio que realizo menciona las buenas relaciones interpersonales generan un buen CO. También Chung (2018) Ramírez (2018) realizó un estudio sobre LP y clima institucional, dedujo la

existencia de una relación directa entre convivencia institucional y el LP de docentes. Mollinedo (2017) señaló en su investigación que existe una relación significativa entre CO y trabajo en equipo, esto permite que exista buenas relaciones interpersonales entre los integrantes de la IE.

El estudio de Chung (2018) no concuerda con los resultados porque, su estudio señala que en la IE el LP directivo es inadecuado y las relaciones interpersonales también son inadecuados, esto hace que el clima institucional no sea bueno.

En lo que respecta a la relación entre el LP y la D3 V2, los resultados obtenidos indicaron un NS con un $p=0,42 > 0,05$, por eso, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De la misma manera se demostró un $(Rho=0,264)$ que señala una correlación débil entre LP y D3 V2. El resultado obtenido se parece a la investigación de Arbañil (2019) en su estudio sobre trabajo colaborativo y LP, donde concluyó que el LP se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo de la IE. Asimismo, Sánchez (2019) realizó una investigación sobre liderazgo directivo y CO, donde los resultados mostraron un $(Rho=0,754)$, menciono que existe una correlación directa y alta entre la dimensión manejo de conflictos y CO, esto garantiza que exista un buen clima en la IE. Por último es su estudio Coronel (2018) mostro los resultados que señalaron un $(Rho=0,388)$, que indica una relación positiva baja entre LP y convivencia escolar.

V. Conclusiones

1. Respecto al resultado del objetivo general, se logró determinar que existe relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020, en base a los resultados obtenidos ($p=0,04$; $Rho=0,363$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, mejor será el clima organizacional entre los integrantes de la IE.
2. Respecto al resultado del primer objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre (LP) e (IDI) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 202; en base a los resultados obtenidos ($p=0,02$; $Rho=0,392$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, será mejor la identidad institucional de los integrantes de la IE.
3. Respecto al resultado del segundo objetivo específico, se logró Respecto al resultado del tercer objetivo específico, se logró determinar existe relación entre LP y (DI) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; en base a los resultados obtenidos ($p=0,42$; $Rho=0,264$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, mejor será la dinámica institucional entre los integrantes de la IE.
4. Respecto al resultado del tercer objetivo específico, se logró determinar existe relación entre LP y (DI) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; en base a los resultados obtenidos ($p=0,42$; $Rho=0,264$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, mejor será la dinámica institucional entre los integrantes de la IE.

VI. Recomendaciones

1. A los directores y los docentes: ejercer un LP adecuado, fomentando la cooperación, el trabajo colegiado entre los docentes y un clima favorable, esto generara un mejor clima organizacional entre los integrantes de la IE.
2. A los directores de las instituciones educativas: promover la (IDI), permitiendo que los docentes participen en los procesos de planificación curricular, porque esto permitirá que los docentes conozcan la visión, misión, valores de la IE, de esta manera se lograra que los docentes se sientan comprometidos con los objetivos que debe lograr la IE.
3. A los directores y los docentes planificar actividades en el plan anual de trabajo (PAT) que permitan las relaciones interpersonales entre los integrantes de la IE, estas actividades permitirán que exista solidaridad, compromiso y un buen clima, a través de las actividades realizadas mejorara el CO.
4. A los directores tener en cuenta que en los Grupos de Inter-aprendizaje (GIA), se debe establecer como temas: solución de conflictos, dinámicas de interacción y actividades que permitan que se relacionen todos los miembros de la IE.

Referencias

- Álamo, S. P. (2020). *Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42533>
- Arbañil, M. (abril-junio 2019). *Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría*. Investigación Valdizana, 13(2), 95-106. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6ta. Ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, A. M. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Moquegua, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26880>
- Bendezú, R. (2018). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de Huancayo* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Huancayo, Perú).
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Berrocal, S. (2006). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 5a. reimpresión, México: Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Cabrera, R. A. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34257>

- Castro, J y Castro, F. (2017) *El Liderazgo Pedagógico como Eje de la Gestión de los Directores Elegidos por Alta Dirección Pública (ADP)*. Red de Investigación sobre Liderazgo y Mejora de la Educación. 29-32. Recuperada de <https://repositorio.uam.es/xmlui/handle/10486/679519>
- Cárdenas, G. S. (2018). *Liderazgo pedagógico y nivel de eficacia de la gestión de los procesos de convivencia en el aula en las Instituciones Educativas* (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2498>
- Concepción D. A. (2018). *Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres”* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23846>
- Coronel, L. M. (2018). *Liderazgo pedagógico y convivencia escolar en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 20* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Cuzco Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33541>
- Cordero, Y. R. (2018). *Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho, Perú). Recuperado de
- Cubas, E. (2018). *Liderazgo pedagógico y la calidad de la gestión educativa en la I.E. “La Recoleta”* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16238>
- Chung, L. (2018). *Gestión del liderazgo pedagógico directivo mejora el clima institucional en una institución educativa pública del distrito de Iquitos* (Segunda especialidad, Universidad Marcelo Champagnat, Loreto, Perú). Recuperada de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/2555>
- Danping Peng. (2015). *Leading Pedagogic Leadership in Schools Providing Compulsory Education: A Comparative Study of Head Teacher Between China and the Czech Republic*. E-Pedagogium, 4, 46–57. <https://doi.org/10.5507/epd.2015.046>

- Dekawati, I., Komariah, A., Mulyana, A., Kurniady, D. A., Kurniawan, A., & Salsabil, S. H. (2020). *The Role Of Instructional Leadership On School Quality Through School Climate As A Mediator*. *Talent Development & Excellence*, 12, 1178–1187.
- Escriba, G. A. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39536>
- Espinoza Santeli, G. M., & Jiménez Vera, A. A. (2019). *Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional*. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284.
Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Forssten Seiser, A. 1965. (2019). *Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals*. *Educational Action Research*, 1–17.
<https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661> recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/682672/RILME_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García M. y Caballero K. (2019). ¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico? *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23(2), 83–106.
doi:10.30827/profesorado.v23i2.9576
- Graza. M.E. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa N°2096* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14971>
- Grice C. (2019). *Distributed Pedagogical Leadership for the Implementation of Mandated Curriculum Change*. *Leading & Managing*, 25(1), 56–71.
- Guzmán, C.R. (2019). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Bartolomé Herrera* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35613>

- Heikka, J., y Suhonen, K. (2019). *Distributed Pedagogical Leadership Functions in Early Childhood Education Settings in Finland. Southeast Asia Early Childhood*, 8(2), 43–56.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Jaramillo, Y.A. (2019) *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valerezo de la ciudad de Machala* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11370>
- Jurewicz, M. M. (2004). *Organizational citizenship behavior of middle school teachers: A study of their relationship to school climate and student achievement*. (EdD dissertation). The College of William and Mary. Retrieved from <http://www.aiias.edu:2057/pqdweb?index=0&did=765351611&SrchMode=1&sid=5&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1318098736&clientId=55185>
- Khan, N. (2019). *The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment.*” *Journal of Education & Educational Development* 6 (2): 327–42. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141353293&lang=es&site=eds-live>.
- Koys, D. J. y T. A. DeCottis (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations* 44 (3): 265-285.
- La Salle, T. P. (2018). *International perspectives of school climate. School Psychology International*, 39(6), 559–567. <https://doi.org/10.1177/0143034318808336>
- Lee, J.-E. (2017). *Assessment of organizational climate in the restaurant industry. Journal of Foodservice Business Research*, 20(4), 447–463. <https://doi.org/10.1080/15378020.2016.1219168>
- Litwin, G. y Stringer, H. (1968). *Organizational climate*. Nueva York: Simon & Schuster.
- Martínez, M. (2019). *El Liderazgo Pedagógico y Gestión Educativa en la Institución Educativa Teresa Gonzales de Fanning, Huaura 2019* (Tesis de maestría,

- Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39683>
- Minedu (2013). Marco del buen desempeño del directivo. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016). *Realidad problemática de la educación básica regular en el Perú*. Lima: MED.
- McKnight, D. H. y Webster J. (2001). Collaborative insight or privacy invasion? Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems. En G. L Cooper, S. Cartwright y P. C. Earley (eds.), *The International handbook of organizational culture and climate* (533-555). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Modise, M. R. (2019). *Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training*. *BCES Conference Proceedings*, 17(1), 117–123.
- Mollinedo, A. (2018). *Clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tacna, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35743>.
- Parke, M. R., & Myeong-Gu S. (2017). *The Role of Affect Climate in Organizational Effectiveness*. *Academy of Management Review*, 42(2), 334–360. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424>
- Pigozne, T., Surikova, S., Fernandez Gonzalez, M. J., Medveckis, A., & Pigoznis, A. (2019). *Pedagogical Leadership Aspects of Latvian Vocational Education Institutions' Leaders*. <https://doi.org/10.17770/sie2019vol3.3996>
- OECD (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS* (OECD Publishing, Paris).
- Ramírez, P.L. (2019). *Convivencia institucional y su relación con el liderazgo pedagógico de docentes de la unidad educativa Seis de Octubre Ecuador* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú) recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37105>

- Rezaee, A., Hooshang, K., Zare-Behtash E. y Sarani, A. (2020). *Teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study*. *Cogent Education*, 0. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>
- Riego de Dios, E. E. (2020). *Supervisory Relationship, Organizational Climate and Satisfaction of Employees in a Local Community College*. *Online Submission*, 4(2), 164–170. <https://eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED603382>
- Ritacco, R. M. (2019). *The Spanish school management model and its implications in the development of pedagogical leadership in Andalusia. A qualitative study*.
- Rodríguez, M. (1995). *Proyecto de Investigación Científica y Formulación y Evaluación de Proyectos Educativos*. Lima. Esap. Perú.
- Sánchez, M.S. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa publica del Callao* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú). Recuperada de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8800>
- Santos, Y. E. (2019). *Liderazgo Pedagógico y Clima Organizacional en la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador* (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú). Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42848>
- Valderrama, S. y León, L. (2013). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima Perú: San Marcos.
- Villegas, L. Marroquín, R. Del Castillo, V. Sánchez, R. (2014) *Teoría y praxis de la investigación científica*.
- Wiseman, A. W. (2009). *Educational Leadership: Global Contexts and International Comparisons*: Vol. 1st ed. Emerald Group Publishing Limited.
- Želvys, R., Zabardast, A., Nemati, S., Adak, K., y Shariati, O. (2019). *Mindful Principals in Effective Schools: Mediating Role of Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior*. *Pedagogy Studies / Pedagogika*, 133(1), 5–27. <https://doi.org/10.15823/p.2019.133.1>

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

Tesis: Liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Thesis: Pedagogical leadership and organizational climate in teachers of the educational institutions of Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Correspondencia
Sharmila Beatriz De la cruz
Rudas
delacruzrudass@gmail.com

Citar como: De la Cruz,
S.B.
Tesis: liderazgo
pedagógico y clima
organizacional en docentes
de las instituciones
educativas de la Red 01 de
Cieneguilla, 2020.



Sharmila Beatriz De la Cruz Rudas

Escuela de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

El enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básica, el nivel descriptivo correlacional. Para el variable liderazgo pedagógico se tomó como autor base a Minedu y para la variable clima organizacional a Berrocal.

Los 60 docentes de la Red 01 de Cieneguilla que han participado como muestra en la investigación fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y se aplicó el cuestionario como instrumento para ambas variables de estudio. Para obtener el nivel de la relación entre las variables se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados del estudio indico que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020, mostrando un nivel de significancia con un $p=0.04$ menor a 0.05, por esa razón se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho=0.363$, indicando que existió una relación débil entre ambas variables.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, identidad institucional, relaciones interpersonales y clima organizacional.

Abstract

The study approach was quantitative, basic type, the correlational descriptive level. For the pedagogical leadership variable, Minedu was taken as the base author and Berrocal as the organizational climate variable.

The 60 teachers from Cieneguilla Network 01 who participated as a sample in the research were selected through a non-probability sample. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument for both study variables. To obtain the level of the relationship between the variables, Spearman's correlation coefficient was used.

The results of the study indicated that there is a significant relationship between pedagogical leadership and organizational climate in teachers of educational institutions of Red 01 in Cieneguilla, 2020, showing a level of significance with a $p = 0.04$ less than 0.05, for which reason it was rejected. The null hypothesis and the alternative hypothesis and a $Rho = 0.363$ were accepted, indicating that there was a weak relationship between both variables

Key words: Pedagogical leadership, institutional identity, interpersonal relations and organizational climate.

Introducción

El tema de liderazgo pedagógico ha ido cobrando cada vez más relevancia a nivel internacional y también en el entorno educativo nacional porque se están generando importantes cambios.

La Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE) en el 2009, realizó un estudio sobre liderazgo escolar en 30 países, debido a que muchos de ellos pasaban por problemas de ese tipo; como resultado se identificaron cuatro áreas de acción que podrían no solo, mejorar la práctica del liderazgo escolar, sino también, mejorar los resultados escolares. Por ello, a partir de estas conclusiones diversos países desarrollados realizaron una serie de acciones para desarrollar habilidades de liderazgo en todo el personal y así mejorar la implementación y ejecución de las funciones administrativas y organizacionales de las actividades pedagógicas planificadas.

En el año 2016, el Ministerio de Educación del Perú (Minedu), a partir que encontró como formas de relación subordinación, suspicacia y disconformidad, entre los integrantes de la institución educativa (IE), ejecutó el Programa Nacional de Formación y Capacitación para directores y subdirectores con especialización en gestión escolar con liderazgo pedagógico (LP), con el propósito de mejorar el servicio educativo.

A razón que en muchos colegios presentaban dificultades en lo relacionado con el clima organizacional Minedu (2016) se ocupó de la convivencia escolar como un tema de mucha importancia, con la finalidad de lograr un trato igualitario entre los integrantes de la IE.

En las diferentes IE de Cieneguilla, los directores no han podido continuar ocupando dichos cargos por la ruptura de relaciones laborales. A pesar que en el 2018, los directores designados en Cieneguilla realizaron la segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico, se percibe que aún no se cuenta con una mejora sustancial en el clima organizacional.

Por ello es que en la presente investigación tiene como objetivo determinar qué relación que existe entre el liderazgo pedagógico (LP) y clima organizacional (CO) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Asimismo la investigación presenta el siguiente problema general ¿Existe relación entre LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020? De igual manera se planteó los siguientes problemas específicos: ¿Existe relación entre LP e

IDI en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020?, ¿Existe relación entre LP y RI en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020? ¿Existe relación entre LP y DI en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020?

También se planteó el objetivo general. Determinar la relación entre LP y CO en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020. Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar la relación entre LP e IDI en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; determinar la relación entre LP y RI en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020 y por ultimo determinar la relación entre LP y DI en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.

Ha: Existe relación entre el LP y CO en docentes de las IE de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020. Para la contrastación de hipótesis se tendrá en cuenta, si la significancia bilateral es (p-valor) es ($> 0,05$), se acepta la H_0 , si p valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 .

Tabla 1. Resultados de la contrastación de hipótesis general

			LP	CO
Rho de Spearman	L	Coefficiente de correlación	1,00	,363**
	P		0	
		Sig. (bilateral)	.	,004
	N		60	60
an	C	Coefficiente de correlación	,363*	1,000
	O			
		Sig. (bilateral)	,004	.
	N		60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis general mostraron un p igual a 0,04 menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además se tiene un Rho de ,363 por lo que se demostró que hubo relación débil entre las dos

variables.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el V1 y D1 V2 IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Ha: Existe relación entre el V1 y D1 V2 IDI en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Tabla 2. Resultados de la contrastación de hipótesis específica 1

			LP	II
Rho de Spearman	L P	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	I I	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la hipótesis específica 1, mostraron un valor de significancia de 0,02 menor a 0,05, por ende se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, se muestra un Rho 0,392, por ello, se concluye que hay relación entre V1 y D1 V2.

Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general que existe relación entre el LP y CO en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020. Se pudo demostrar que existió relación entre las variables y esto se evidencio en la contratación de la hipótesis general en la tabla 1, asimismo se obtuvo un NS con un $p=0,04$ menor a 0,05, por esa razón, se rechazó la hipótesis nula, por otra parte se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, se alcanzó un $Rho=0,363$, concluyendo que

existió una correlación débil entre el liderazgo pedagógico (LP) y el clima organizacional (CO). Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Bendezu (2018) quien estudio sobre LP y CO, donde sus resultados señala un ($Rho=0,579$) y un nivel de significancia (NS) con un $p=0,04$, concluyendo que existió una correlación directa y moderada entre las variables, del mismo modo, realizaron una investigación Heikka y Suhonen (2019), se concluyó que los docentes realizaron un papel activo en el liderazgo del desarrollo pedagógico. Asimismo, Forssten (2019) realizo un estudio sobre LP de los directores, donde concluyo que si existe un LP adecuado por parte de los directores. De la misma manera, Želvys, Zabardast, Nemati, Adak, Shariati, y Omid (2019) realizaron un estudio sobre el CO y el comportamiento de la ciudadanía organizacional, donde la conclusión señaló que existió una relación significativa con un ($Rho=0,63$) y un NS con $p=0,01$, donde se concluyó que el CO y el comportamiento de la ciudadanía organizacional se relacionan de manera directa.

Por otro lado, García y Caballero (2019). Realizaron un estudio sobre la importancia de la formación en habilidades pedagógicas para el desarrollo de un liderazgo escolar focalizado en los aprendizajes, donde se concluyó que la formación que han recibido los directores no resulta suficiente para desempeñar un LP exitoso. Del mismo modo en su investigación Ritacco (2019), llega a la conclusión que el ejercicio del liderazgo no se involucra en el desarrollo completo de su dimensión pedagógica. Estos estudios no concuerdan con los resultados del estudio.

Conclusiones

1. Respecto al resultado del objetivo general, se logró determinar que existe relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020, en base a los resultados obtenidos ($p=0,04$; $Rho=0,363$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, mejor será el clima organizacional entre los integrantes de la IE.
2. Respecto al resultado del primer objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre (LP) e (IDI) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; en base a los resultados obtenidos ($p=0,02$; $Rho=0,392$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, será mejor la identidad institucional de los integrantes de la IE.
3. Respecto al resultado del segundo objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre LP y (DI) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; en base a los resultados obtenidos ($p=0,42$; $Rho=0,264$), se concluye que a un adecuado liderazgo pedagógico, mejor será la dinámica institucional entre los integrantes de la IE.
4. Respecto al resultado del tercer objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre LP y (DI) en docentes de las IE de la Red 01 de Cieneguilla, 2020; en base a los resultados obtenidos ($p=0,42$; $Rho=0,264$), se concluye que a un adecuado liderazgo

pedagógico, mejor será la dinámica institucional entre los integrantes de la IE.

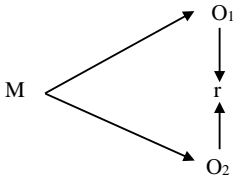
VII. Recomendaciones

1. A los directores y los docentes: ejercer un LP adecuado para que exista un buen CO entre los integrantes de la IE. Por esa razón es necesario que los directores fomenten la cooperación, el trabajo colegiado entre los docentes y un clima favorable, asimismo en los logros de aprendizaje deben involucrar a los padres de familia.
2. A los directores de las instituciones educativas: promover la (IDI), permitiendo que los docentes participen en los procesos de planificación curricular, porque esto permitirá que los docentes conozcan la visión, misión, valores de la IE, de esta manera se logrará que los docentes se sientan comprometidos con los objetivos que debe lograr la IE.
3. A los directores y los docentes planificar actividades en el plan anual de trabajo (PAT) que permitan las relaciones interpersonales entre los integrantes de la IE, estas actividades permitirán que exista solidaridad, compromiso y un buen clima, a través de las actividades realizadas mejorará el CO.
4. A los directores tener en cuenta que en los Grupos de Interaprendizaje (GIA), se debe establecer como temas: solución de conflictos, dinámicas de interacción y actividades que permitan que se relacionen todos los miembros de la IE.

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.							
Autor: Sharmila Beatriz De la Cruz Rudas							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): LIDERAZGO PEDAGÓGICO: Liderazgo pedagógico es conceptualizado como una serie de acciones que permiten organizar recursos y afianzar procesos didácticos que aseguren alcanzar los objetivos institucionales en cuanto a logro de aprendizajes. MINEDU (2013).				
¿Existe relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020?	Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.	Existe relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none">Gestión participativa de la planificaciónElabora instrumentos de gestión	1,2	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Adecuado (95 – 105) Regular (63 – 94) Inadecuado (31 – 62)
			Participación democrática	<ul style="list-style-type: none">Toma decisiones democráticamentePromueve clima escolar favorableManeja y previene conflictosPromueve la participación de las familias	3,4,5,6		
			Condiciones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">Gestiona uso de infraestructura, equipos y recursos educativosGestiona el tiempoGestiona los recursos financierosGestiona riesgos y situaciones de desastresOrienta al equipo administrativo	7,8,9,10,11		
			Evaluación de la gestión	<ul style="list-style-type: none">Gestiona la información para tomar decisionesImplementa estrategias de rendición de cuentasConduce procesos de mejora continua	12,13,14		
			Comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">Gestiona oportunidades de formación para docentes	15,16,17		
			Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica:1		
¿Existe relación entre liderazgo pedagógico e identidad institucional en instituciones	Determinar la relación entre liderazgo pedagógico e identidad institucional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.	Existe relación entre liderazgo pedagógico e identidad institucional en instituciones educativas de la Red 01					

educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020? Problema específico 2 ¿Existe relación entre liderazgo pedagógico y relaciones interpersonales en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020? Problema específico 3 ¿Existe relación entre liderazgo pedagógico y dinámica institucional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y relaciones interpersonales en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020. Objetivo específico 3 Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y dinámica institucional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.	UGEL 06 Cieneguilla, 2020. Hipótesis específica:2 Existe relación entre liderazgo pedagógico y relaciones interpersonales en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020. Hipótesis específica:3 Existe relación entre liderazgo pedagógico y dinámica institucional en instituciones educativas de la Red 01 UGEL 06 Cieneguilla, 2020.		<ul style="list-style-type: none">Fomenta trabajo colaborativo entre docentesEstimula la innovación en los docentes		18,19,20,21					
			Calidad de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none">Orienta a docentes en los procesos de planificación curricularPropia una práctica pedagógica basada en la diversidadMonitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos de los docentes en aulaMonitorea el uso de evaluación en aula							
			Variable(Y): CLIMA ORGANIZACIONAL								
			Berrocal (2006), define el clima organizacional como el conjunto de propiedades del ambiente laboral (motivación, actitudes comportamientos), percibida directa o indirectamente por los trabajadores y que se supone son una fuerza que influye en la conducta de éstos								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
			Identidad Institucional	<ul style="list-style-type: none">- Compromiso con la institución- Implicancia y pertenencia- Cohesión entre el personal- Participación en las actividades	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2)	Adecuado (88 – 115) Regular (59 – 87) Inadecuado (30 – 58)				
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none">- Satisfacción por la labor realizada- Comunicación entre los miembros	9,10,11,12,13,14	A veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)					
Dinámica Institucional	<ul style="list-style-type: none">- Valores e ideales que comparten- Cooperación y ayuda mutua- Confianza entre el personal	15,16,17,18,19									
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA A UTILIZAR				
ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básico		POBLACIÓN: 60 docentes de la Red 01 de la Ugel 06		Variable 1:LIDERAZGOPEDAGÓGICO Técnicas: Encuesta			DESCRIPTIVA				

<p>NIVEL: Descriptivo, Correlacional. DISEÑO: No experimental</p>  <p>M=muestra O₁=Liderazgo pedagógico O₂= Clima organizacional r= relación entre variables estudiadas</p> <p>MÉTODO: Hipotético- deductivo</p>	<p>TIPO DE MUESTREO: muestreo no probabilístico, por conveniencia.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 60 docentes de la Red 01 de la Ugel 06</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Tanta Tanta Melva Elena Procedencia: Lima Año: 2018 Estructura. Está conformada por 25 ítems. Las dimensiones que mide el liderazgo pedagógico son: Planificación institucional Participación democrática Condiciones de aprendizaje Evaluación de la gestión Comunidad de aprendizaje Calidad de los procesos pedagógicos Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Ficher Idú Carranza Vidal Procedencia: Lima Año: 2018 Forma de Administración: Encuesta Estructura. Está conformada por 23 ítems. Las dimensiones que mide el clima organizacional son: Identidad institucional Relaciones interpersonales Dinámica institucional</p>	<p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>
--	---	---	--

Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación institucional	Gestión participativa de la planificación	1	Nunca (1)	Adecuado (95 – 105) Regular (63 – 94) Inadecuado (31 – 62)
	Elabora instrumentos de gestión	2	Casi nunca (2) A veces (3)	
Participación democrática	Toma decisiones democráticamente	3	Casi siempre(4)	
	Promueve clima escolar favorable	4,5,6	Siempre (5)	
	Maneja y previene conflictos	7		
	Promueve la participación de las familias	8		
Condición de aprendizaje	Gestiona uso de infraestructura, equipos y recursos educativos	9,10,11		
	Gestiona el tiempo	12		
	Gestiona los recursos financieros	13		
	Gestiona riesgos y situaciones de desastres	14		
	Orienta al equipo administrativo	15		
Evaluación de la gestión	Gestiona la información para tomar decisiones	16		
	Implementa estrategias de rendición de cuentas	17		
	Conduce procesos de mejora continua	18		

Comunidad de aprendizaje	Gestiona oportunidades de formación para docentes	19		
	Fomenta trabajo colaborativo entre docentes	20		
	Estimula la innovación en los docentes	21		
Calidad de los procesos pedagógicos	Orienta a docentes en los procesos de planificación curricular	22		
	Propia una práctica pedagógica basada en la diversidad	23		
	Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos de los docentes en aula	24		
	Monitorea el uso de evaluación en aula	25		

Fuente: Elaboración a partir de los conceptos de Minedu (2013)

Operacionalización de la variable clima organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Identidad institucional	Compromiso con la institución		Nunca (1)	Adecuado (88 – 115) Regular (59 – 87) Inadecuado (30 – 58)
	Implicancia y pertenencia		Casi nunca (2)	
	Cohesión entre el personal		A veces (3)	
	Participación en las actividades		Casi siempre(4)	
Relaciones interpersonales	Satisfacción por la labor realizada		Siempre (5)	
	Comunicación entre los miembros			
Dinámica institucional				

	Valores e ideales que comparten			
	Cooperación y ayuda mutua			
	Confianza entre el personal			
Fuente: Elaboración a partir de los conceptos de Berrocal (2006)				

Cuestionario de Liderazgo pedagógico

Buen día, a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al liderazgo pedagógico ejercido en su institución educativa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque una alternativa.

DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

1. En la institución educativa (IE) se identifican las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.

☐☐☐☐☐

2. En la IE se diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT)

☐☐☐☐☐

DIMENSIÓN 2: PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3. En la IE se generan espacios participativos entre los actores educativos para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En la IE se genera un clima escolar basado en el respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. En la IE se genera un clima escolar basado en la colaboración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. En la IE se genera un clima escolar basado en la comunicación permanente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. En la IE se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. En la IE se promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DIMENSIÓN 3: CONDICIÓN DE APRENDIZAJE

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9.En la IE gestionan el uso óptimo de la infraestructura en beneficio de una enseñanza de calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.En la IE gestionan el uso óptimo de equipamiento, en beneficio de una enseñanza de calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.En la IE gestionan el uso óptimo de material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.En la IE gestionan el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.En la IE los directivos rinden cuenta de manera oportuna de los gastos que realizan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. En la IE se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.

☐☐☐☐☐

15. En la IE se dirige al equipo de docentes en labores administrativas hacia el logro de los objetivos institucionales.

☐☐☐☐☐

DIMENSIÓN 4: COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

16. En la IE se gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.

☐☐☐☐☐

17. En la IE se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa

☐☐☐☐☐

18. En la IE conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.

☐☐☐☐☐

DIMENSIÓN 5: COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

19. En la IE gestionan oportunidades de formación continua de los docentes

☐☐☐☐☐

20. En la IE generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo docente para las prácticas pedagógicas.

☐☐☐☐☐

21. En la IE se estimula la iniciativa de los docentes referente a innovaciones e investigaciones pedagógicas,

☐☐☐☐☐

DIMENSIÓN 6: CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22.En la IE se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.En la IE se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.En la IE monitorean y orientan a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. En la IE monitorean el uso de evaluación en el aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enviar

Cuestionario de Clima Organizacional

Buen día, a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al Clima Organizacional en los docentes de su Institución Educativa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque una alternativa.

DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

1. Todo el personal directivo, docente y administrativo de la institución educativa (IE) conocen la visión y la misión institucional.

☐☐☐☐☐

2.El personal que labora en la IE está comprometido con los objetivos y metas planteadas

☐☐☐☐☐

3.El personal en general comparte sus objetivos personales con los de la IE

☐☐☐☐☐

4. Los profesores se sienten identificados con su vocación docente.

☐☐☐☐☐

5. El director, docentes y personal en general se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.

☐☐☐☐☐

5. El director, docentes y personal en general se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.

☐☐☐☐☐

6. El director, docentes y personal administrativo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.

☐☐☐☐☐

7.La participación en comisiones de trabajo es equitativa, todos llegan a participar.

☐☐☐☐☐

8. La asignación de las diferentes comisiones de trabajo es de acuerdo a las habilidades que cuenta cada miembro de la comunidad educativa.

☐☐☐☐☐

DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

9.Existe un grato ambiente de trabajo en la IE

☐☐☐☐☐

10.Existe un dialogo fluido entre el personal en general de la IE

☐☐☐☐☐

11.Existe un buen manejo de conflictos entre el personal en general de la IE

☐☐☐☐☐

12. Existe libertad para expresar las ideas de manera abierta en la IE

☐☐☐☐☐

13. Se percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.El personal directivo conoce los problemas que aquejan al personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Existe una comisión de trabajo orientada a coordinar las actividades de corte social, como cumpleaños y otras festividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16.Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la IE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.Existe coordinación adecuada entre los miembros de la IE.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18.Los
parámetros que
definen las
normas de
convivencia son
claras y
conocidas por
todo el personal.

☐☐☐☐☐

19.Existe
participación
activa del
personal
docente en la
toma de
decisiones.

☐☐☐☐☐

20.Existe
satisfacción con
el
funcionamiento
de la IE.

☐☐☐☐☐

21. Te sientes en confianza de compartir tu problema de tipo personal a fin de buscar apoyo de parte de tus colegas.

☐☐☐☐☐

22. Cuando un docente se enferma todos los compañeros de trabajo nos solidarizamos para ayudar.

☐☐☐☐☐

23. Cuando tengo dificultades en el uso de las TIC, me siento en confianza de pedir ayuda a mis colegas

☐☐☐☐☐

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo pedagógico

Tomado de: Tanta Tanta Melva Elena

Lugar: Instituciones educativas de la Red 01-UGEL 06

Fecha de aplicación: mayo 2020

Objetivo: Obtener información acerca de las dimensiones del LP

Administrado a: 60 docentes Tiempo: 25 minutos

Margen de error: 0,5%

Observación: se aplicara de forma indirecta (correo electrónico)

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional

Tomado de: Carranza Vidal Ficher Idú

Lugar: Instituciones educativas de la Red 01-UGEL 06

Fecha de aplicación: mayo 2020

Objetivo: Obtener información acerca de las dimensiones del CO

Administrado a: 60 docentes Tiempo: 25 minutos

Margen de error: 0,5%

Observación: se aplicara de forma indirecta (correo electrónico)

Anexo 5: Validación de los instrumentos

----- Forwarded message -----

De: **MITCHELL ALBERTO ALARCON DIAZ** <malarcond@ucv.edu.pe>
 Date: mar., 2 jun. 2020 a las 16:07
 Subject: Validación de instrumentos
 To: INVESTIGACION EPG ATE <investigacion.epg.ate@ucv.edu.pe>, MARIA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTINEZ <mancayam@ucv.edu.pe>

Estimada Dra. Helga Majo:
 Previo saludo, le remito el informe respecto a la validación de los instrumentos de los estudiantes del Programa en Maestría en Administración de la Educación (docente: MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ).

Atte.,

Atte.,



Mitchell Alberto Alarcón Díaz |
 Docente Tiempo Completo | Área de Investigación
 T. +51(1)2024342 Anx. 2051 | Cel. 945807918

--

Agradeciendo su gentil atención.
 Atte.



MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTÍNEZ |DTC
 Unidad de Posgrado | Campus Ate
 T. +51(1)2024342 Anx. 8642
mancayam@ucv.edu.pe
 ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-4204-1321>

PROGRAMA	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	OPINION Dra. María Del Carmen E. Ancaya Martínez	OBSERVACIONES
MAE	BERNAOLA GRANDEZ DE ROJAS, YUL	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	CASTILLO ARCE, GERVIS LIZARDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	DE LA CRUZ RUDAS, SHARMILA BEAT	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	GAMBOA CASTILLO, EPIFANIA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HEREDIA CAJAVILCA, ELVA IZCHEL	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HUALLPA EDUARDO, YANET	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PEÑA ESPINOZA, FIORELLA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PORRAS MENDIZABAL, FANNY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	REITER COCHACHI, SHAZY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	SANDOVAL DE LA CRUZ, MIGUEL ANG	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	VALDIVIA LAURA, LIDIA BASILIA	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	ZARATE COZ, JUDITH VIVIAN	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	

Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento de liderazgo pedagógico (LP)

Confiabilidad de la variable 1: (LP)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,927	N de elementos 25

Fuente: SPSS 25

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	25

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional (CO)

Confiabilidad de la variable 2: (CO)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	23

Fuente: SPSS 25

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	23

Validez del instrumento de (LP)

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento (LP)

N°	Experto	Condición
1	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable
2	Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Validez del instrumento de (CO)

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento (CO)

N°	Experto	Condición
1	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable
2	Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Anexo 7: Matriz de datos
V1 liderazgo pedagógico

	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL		DIMENSIÓN 2. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA						DIMENSIÓN 3. CONDICIONES DE APRENDIZAJE							EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN			DIMENSIÓN 5. COMUNIDAD DE APRENDIZAJE			DIMENSIÓN 6. CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25
ENCUES 1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
ENCUES 2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
ENCUES 3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
ENCUES 4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
ENCUES 5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUES 6	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
ENCUES 7	3	2	3	5	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4
ENCUES 8	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3
ENCUES 9	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
ENCUES 10	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
ENCUES 11	3	3	2	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ENCUES 12	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	5	2	3	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4	5
ENCUES 13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
ENCUES 14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
ENCUES 15	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	2	5	5
ENCUES 16	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
ENCUES 17	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1
ENCUES 18	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
ENCUES 19	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	1	2
ENCUES 20	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
ENCUES 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 22	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3
ENCUES 23	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
ENCUES 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 25	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
ENCUES 26	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5

ENCUES 27	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
ENCUES 28	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
ENCUES 29	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
ENCUES 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUES 31	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
ENCUES 32	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
ENCUES 33	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
ENCUES 34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 35	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3
ENCUES 36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	4
ENCUES 37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
ENCUES 38	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUES 39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4
ENCUES 40	1	1	2	4	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3
ENCUES 41	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUES 42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
ENCUES 43	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
ENCUES 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 45	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
ENCUES 46	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
ENCUES 47	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	3	4	5	5	3	5	4
ENCUES 48	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	5	4	4	5	5	3	5	4
ENCUES 49	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5
ENCUES 50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
ENCUES 51	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
ENCUES 52	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
ENCUES 53	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
ENCUES 54	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	5	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4
ENCUES 55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3
ENCUES 56	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
ENCUES 57	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	2	5	3	3	5	4	4	3	3
ENCUES 58	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
ENCUES 59	5	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2
ENCUES 60	4	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3

V2 clima organizacional

	DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD INSTITUCIONAL								DIMENSIÓN 2 RELACIONES INTERPERSONALES							DIMENSIÓN 3 DINÁMICA INSTITUCIONAL							
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23
ENCUES 1	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
ENCUES 2	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
ENCUES 3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
ENCUES 4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4
ENCUES 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2
ENCUES 6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
ENCUES 7	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
ENCUES 8	3	4	2	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4
ENCUES 9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3
ENCUES 10	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	5	5
ENCUES 11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
ENCUES 12	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
ENCUES 13	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
ENCUES 14	5	5	2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
ENCUES 15	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5
ENCUES 16	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4
ENCUES 17	3	4	2	4	4	5	4	2	3	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3
ENCUES 18	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3
ENCUES 19	4	4	2	4	4	3	1	2	3	3	3	5	3	1	5	3	3	4	3	3	2	3	3
ENCUES 20	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	2	4
ENCUES 21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
ENCUES 22	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
ENCUES 23	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3

ENCUES 22	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
ENCUES 23	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3
ENCUES 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 25	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4
ENCUES 26	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	3
ENCUES 27	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
ENCUES 28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
ENCUES 29	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3
ENCUES 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUES 31	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2
ENCUES 32	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4
ENCUES 33	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
ENCUES 34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
ENCUES 36	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3
ENCUES 37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	5
ENCUES 38	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
ENCUES 39	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
ENCUES 40	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
ENCUES 41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
ENCUES 42	4	3	3	5	4	5	5	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	3	2	2	2	1
ENCUES 43	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3
ENCUES 44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
ENCUES 45	5	5	3	5	5	5	5	4	5	2	2	3	4	2	5	5	5	4	3	4	1	3	3
ENCUES 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUES 47	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4

Anexo 8: Estadística descriptiva

Frecuencia estadística de la variable 1

LIDERAZGO PEDAGÓGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	3	5,0	5,0	5,0
	REGULAR	25	41,7	41,7	46,7
	ADECUADO	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 1 – V1

PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	6	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	44	73,3	73,3	83,3
	ADECUADO	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 2 – V1

PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	3	5,0	5,0	5,0
	REGULAR	26	43,3	43,3	48,3
	ADECUADO	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 3 – V1

CONDICIONES DE APRENDIZAJE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	3	5,0	5,0	5,0
	REGULAR	38	63,3	63,3	68,3
	ADECUADO	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 4 – V1

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	5	8,3	8,3	8,3
	REGULAR	42	70,0	70,0	78,3
	ADECUADO	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 5 – V1

COMUNIDAD DE APRENDIZAJE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	14	23,3	23,3	23,3
	REGULAR	39	65,0	65,0	88,3
	ADECUADO	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 6 – V1

CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	4	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	24	40,0	40,0	46,7
	ADECUADO	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la variable 2

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	3	5,0	5,0	5,0
	REGULAR	22	36,7	36,7	41,7
	ADECUADO	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 1 – V2

IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	3	5,0	5,0	5,0
	REGULAR	23	38,3	38,3	43,3
	ADECUADO	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 2 – V2

RELACIONES INTERPERSONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	4	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	27	45,0	45,0	51,7
	ADECUADO	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Frecuencia estadística de la dimensión 3 – V2

DINÁMICA INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	4	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	32	53,3	53,3	60,0
	ADECUADO	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25